Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi
Vol. 02 No. 02, Agustus 2014
Hal: 127 - 137

ISSN Online: 2338-6576

Analisis Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi (Studi Pada Dosen Pejabat Struktural Tingkat Jurusan/Program Studi di Perguruan Tinggi Swasta se-Kota Madiun)

Ardhika Vicki
Veronika Agustini
Ardianus Laurens
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

ABSTRAK

Dosen pejabat struktural tingkat Jurusan atau Program Studi adalah dosen yang memiliki berbagai peran dan tanggung jawab. Peran dan tanggung jawab inilah yang akan mempengaruhi kehidupan dalam hidup mereka, baik kehidupan dalam pekerjaan atau pun kehidupan dalam keluarga. Dalam keadaan ini banyak yang akan terjadi dan mempengaruhi kehidupan dosen misalnya mengenai konflik antara pekerjaan dan keluarga, kepuasan kerja dan komitmen dalam organisasi tempat dosen bekerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh dimensi *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen pejabat struktural tingkat Jurusan atau Program Studi Perguruan Tinggi Swasta se-Kota Madiun, dengan jumlah sampel 55 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *non-probability sampling* dengan mengunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t, uji koefisien determinasi, analisis regresi sederhana dan berganda dengan mengunakan *Statistical Product and Service Solution* versi 17 (SPSS 17). Analisis data menghasilkan temuan bahwa dimensi *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja merupakan pemediasi antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasional.

Kata kunci: Konflik, *Work-Family Conflict*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional.

PENDAHULUAN

Jabatan dosen merupakan jabatan fungsional dalam perguruan tinggi. Menurut UU RI no. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuan dengan tugas utama mentranformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan seni melalui pendidikan dan pengabdian masyarakat (pasal 1 ayat 2: hal 3). Dosen dapat didefinisikan sebagi seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelengara perguruan tinggi dengan tugas utama adalah mengajar, serta berwenang dan bertanggung jawab di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat (Soediro, 2008). Tiga tugas pokok itu disebut Tri Darma Perguruan Tinggi.

Dosen juga mendapatkan tugas tambahan dengan menduduki jabatan seperti: Ketua Jurusan, Dekan sampai dengan Rektorat. Selain itu, peranan dosen juga dipengaruhi oleh kehidupan yang ada disekitarnya seperti kehidupan keluarga. Jabatan dan tugas serta tanggung

jawab dosen baik di pekerjaan dan keluarga pasti sangat menyita waktu, energi dan pikiran serta perasaan.

Kehidupan pekerjaan dan keluarga merupakan domain yang paling sentral dalam kehidupan sekarang (Soediro, 2008). Bila dipisahkan kedua domain ini dapat menimbulkan konflik dalam individu sehingga berdampak pada kepuasan kerja dan kepuasan hidup (Rathi dan Barath, 2012). Artinya bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*). Selain itu menurut Rantika dan Sunjoyo (2011) dalam penelitiannya menemukan kehidupan keluarga yang menganggu kehidupan pekerjaan dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai. Di sisi lain kepuasan kerja akan mempengaruhi komitmen seseorang pada organisasi tempatnya bekerja. Teori yang dikemukakan oleh Luthans (2006) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan konsep teori dan hasil penelitian terdahulu, maka secara konseptual ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada dosen Pejabat Struktural Perguruan Tinggi Swasta se-Kota Madiun tingkat jurusan/program studi yaitu *work-family conflict* dan kepuasan kerja.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Apakah *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen?
b. Apakah *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada dosen?
c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada dosen?
d. Apakah *work-family conflict* berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional pada dosen dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi?

Dengan mengambil studi empiris pada dosen Pejabat Struktural Tingkat Jurusan/Program Studi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Madiun, tujuan dari penelitian ini adalah:

a. Menganalisis signifikansi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dosen.
b. Menganalisis signifikansi pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional pada dosen.
c. Menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada dosen.
d. Menganalisis pengaruh tidak langsung *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional pada dosen dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi.

TINJAUAAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konflik dan Sifat Konflik

Konflik adalah hubungan antara dua belah pihak atau lebih yang terjadi ketika individu memiliki rasa yang tidak dapat disejajarkan (Wirawan, 2010). Umumnya konflik sering dianggap menjadi hal yang harus dihindari, tetap menurut Fisher *et, al* (2000) konflik itu tetap berguna dalam kehidupan dan merupakan bagian dari keberadaan kita. Di lain pihak menurut Jehn. K.A. *et. al* (2003) dalam Robbins dan Jugde, (2008) menyatakan konflik dapat menghambat kinerja kelompok; yaitu bentuk-bentuk konflik yang disfungsional dan konflik-konflik yang memang dapat mendukung pencapaiaan tujuan kelompok dan semakin memperbaiki kinerja; yaitu bentuk-bentuk konflik yang fungsional.

Menurut Winardi (2007) menyatakan konflik dalam organisasi dapat bersifat destruktif dan konstruktif. Konflik destruktif adalah konflik yang menimbulkan kerugian bagi individu atau individu lain dan atau organisasi yang terlibat di dalamnya. Konflik konstruktif dapat menimbulkan keuntungan bagi individu atau individu-individu lain dan atau organisasi yang terlibat di dalamnya. Ada pun keuntungan yang dapat dicapai dari konflik konstruktif adalah (1) kreativitas dan inovasi yang meningkat, (2) upaya yang meningkat, (3) kohesi dan komitmen yang makin kuat, (4) membantu menurunkan ketegangan. Konflik-konflik dengan intensitas moderat akan menimbulkan keuntungan bagi organisasi yang bersangkutan, sedangkan konflik sengan intensitas yang sangat rendah atau sangat tinggi dapat merugikan organisasi (Winardi, 2007).

Work-Family Conflict

Menurut Ching dalam Rantika dan Sunjoyo (2011) menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga secara umum dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Riset yang dilakukan Rantika dan Sunjoyo (2011) membuktikan *family-interfering with the work* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Amelia (2010) *work family conflict* memiliki tiga bentuk yaitu:

1) *Time-based conflict* adalah banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam memenuhi memenuhi kebutuhan salah satu peran (pekerjaan/ keluarga) sehingga menyebabkan seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya.
2) *Strain-based conflict* merupakan banyaknya tekanan yang timbul dalam melakukan salah satu peran (pekerjaan/keluarga) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi peran lainnya.
3) *Behavior-based conflict* yaitu adanya perilaku secara khusus yang dibutuhkan oleh salah satu peran (pekerjaan/keluarga) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya.

Kepuasan Kerja

Locke dalam Rantika dan Sunjoyo (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional positif yang dinyatakan dari hasil penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh tantangan pekerjaan, gaji, kondisi kerja, kecocokan kepribadian dan pekerjaan serta rekan kerja. Penelitian yang dikemukakan oleh Restuningdiah (2009) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian oleh Purwaningsih dan Suprapti (2009) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Selain itu kepuasan kerja dapat sebagai pemediasi atas *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan pada penelitianyang dilakukan oleh Rantika dan Sunjoyo (2011) menguji pengaruh dimensi *work family conflict* yang meliputi *work interfering with the family* dan *family interfering with the work* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi dimana hasil penelitiannya, menunjukkan ada pengaruh signifikan *work interfering with the family* dan *family interfering with the work* terhadap kepuasan kerja, dan ada pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Komitmen Organisasional

Menurut Robbins dan Judge (2008) komitmen organisasional merupakan tingkat kekuatan seseorang dalam terlibat, mengidentifikasi, dan patuh terhadap organisasi. Menurut Allen dan Meyer dalam Rantika dan Sunjoyo (2011) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga dimensi yaitu:

1) Komitmen afektif adalah tingkat seberapa jauh seseorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi.
2) Komitmen kontinuan merupakan suatu penilaian terhadap biaya (pengorbanan) yang terkait dengan meninggalkan organisasi.
3) Komitmen normatif merupakan perasaan bertanggung jawab untuk tetap tinggal (kesetiaan) dalam organisasi.

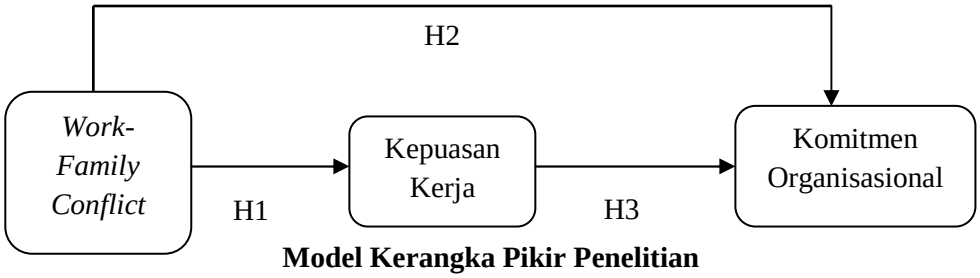
Menurut Amstrong (1992) dalam Djuwita (2008) ada tiga penyebab komitmen organisasional yaitu 1) Rasa memiliki terhadap organisasi, 2) Rasa senang terhadap pekerjaan dan, 3) Sikap percaya kepada organisasi.

Berdasarkan urain teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: *Work- family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
H2: *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

H4: *Work-family conflict* berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi.

Kerangka penelitian diadaptasi dari beberapa penelitian terdahulu digambar sebagai berikut.



Model Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2003) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil berasal dari dosen pejabat struktural tingkat Jurusan/Program Studi yang menjabat di 12 Perguruan Tinggi Swasta kota Madiun, sebagai berikut:

Tabel 1.Nama dan Alamat Perguruan Tinggi Swasta Kota Madiun

No.	Nama Perguruan Tinggi Swasta	Alamat
1	Unika Widya Mandala Madiun	Jl. Manggis No. 15-17 Madiun
2	Universitas Islam Indonesia	Jl. Ponorogo No.70 Madiun.
3	Universitas Merdeka Madiun	Jl. Serayu Tromol Pos 12 Madiun.
4	IKIP PGRI Madiun	Jl. Setia Budi No. 85 Madiun.
5	STISIP Muhammadiyah Madiun	Jl. Mayjen Panjaitan No. 18 Madiun.
6	STKIP Widya Yuwana Madiun	Jl. Soegijopranoto Tromol Pos 13 Madiun
7	STIE Dharma Iswara	Jl. Auri 14-16 Madiun.
8	STT Dharma Iswara	Jl. Auri 14-16 Madiun.
9	STIKES Bhakti Husada Mulya	Jl. Taman Praja No. 25 Madiun.
10	Akbid Muhammadiyah Madiun	Jl. Mayjen Panjaitan No. 18 Madiun.
11	Akbid Global Medika	Jl. Margobawero Gg III Mojorejo, Madiun.
12	ASM Widya Mandala Madiun	Jl. Manggis No. 15-17 Madiun

Sumber: Data primer, 2014.

Alasan yang mendasari pengambilan populasi adalah dosen yang memiliki jabatan struktural tingkat jurusan/program studi adalah karena jabatan Ketua dan Sekretaris Jurusan atau Program Studi adalah jabatan dalam tingkatan operasional yang sering berurusan langsung dengan masalah operasional pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi setiap harinya. Dari 12 Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang ada di Kota Madiun, hanya 9 PTS yang disurvei, karena 3 dari 12 PTS di Madiun tersebut tidak memberikan ijin untuk diteliti. Kuesioner yang dibagikan ke dosen 9 PTS kota Madiun yang memiliki jabatan struktural tingkat jurusan/program studi yang awalnya sebanyak 55 kuesioner dan terdapat 45 kuesioner yang kembali. 45 kuesioner itu kembali dan diisi dengan lengkap sehingga 45 kuesioner dapat digunakan dengan presentase *response rate* sebanyak 81,81% dari kuesioner yang dibagikan.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *non probability sampling* dengan mengunakan metode sampling jenuh. Hal ini karena semua anggota populasi digunakan sampel (Sugiyono, 2013). Ada pun pertimbangan mengambil semua populasi sebagai sampel adalah

pendapat Arikunto (2006) yang menyatakan bahwa: pengambilan sampel apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran Variabel

Penelitian ini mengunakan 3 variabel yaitu, variabel bebas, variabel terikat, dan variabel *intervening* atau pemediasi. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel terikat adalah varaiabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena variabel bebas sedangkan variabael *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan variabel bebas dan variabvel terikat. Komitmen organisasional yang digunakan sebagai variabel terikat, dimensi *work family conflict* sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi sehingga dalam penelitian pembahasan komitmen organisasi dipengaruhi oleh *work family conflict* serta kepuasan kerja.

Work-family conflict adalah bentuk peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. *Work- family conflict* diukur dengan 3 indikator yang diadaptasi dari Greenhaus dan Beutell dalam Amelia (2010) dengan 12 item pernyataan.

Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional positif yang berasal dari hasil penilaian pekerjaaa atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja diukur dengan 5 indikator yang diadaptasi dari Robbins dan Judge (2008) dengan 10 item pernyataan.

Komitmen oraganisasional adalah suatu tingkat kekuatan seseorang dalam terlibat, mengidentifikasi, dan patuh terhadap organisasi. Komitmen organisasional diukur dengan 3 Indikator yang diadaptasi dari Amstrong (1992) dengan 9 item pernyataan.

Teknik Analisis Data

Data hasil penelitian dianalisis dengan alat statistik yang meliputi statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t, uji koefisien determinasi, analisis regresi sederhana dan berganda dengan mengunakan *Statistical Product and Service Solution* versi 17 (SPSS 17).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Variabel *work-family conflict* WFC nilai mean yang tertinggi berada pada item yang menyatakan waktu kerja yang dapat dikesampingkan (WFC7), sedangkan urutan terbawah item yang menyatakan rencana pribadi yang kacau (WFC2). Berdasarkan nilai modus diketahui dari 45 reponden, nilai 4 (setuju) selalu muncul pada variabel komitmen organisasi.

Variabel kepuasan kerja (KK) nilai mean yang tertinggi berada pada item yang menyatakan hal positif dari rekan kerja (KK10), sedangkan urutan terbawah item yang menyatakan kesemrawutan dalam keluarga yang menganggu kemampuan bekerja (KK8). Berdasarkan nilai modus diketahui dari 45 responden, nilai 3 (netral) selalu muncul pada variabel kepuasan kerja.

Variabel komitmen organisasional (KO) nilai mean yang tertinggi berada pada item yang menyatakan kepedulian terhadap lembaga (KO3), sedangkan urutan terbawah item yang menyatakan kenyamanan dalam lembaga (KO7). Berdasarkan nilai modus diketahui dari 45 responden, nilai 4 (setuju) selalu muncul pada variabel komitmen organisasi.

Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Dari hasil uji validitas yang diolah dengan membandingkan r hitung > dari r tabel (0,298), bila nilai r hitung > r tabel maka dapat dinyatakan valid. Untuk variabel *work-family conflict* (WFC) ada 2 item yang tidak memiliki nilai r hitung > r tabel, yaitu WFC2 dengan nilai 0,080 dan WFC3 dengan nilai 0,290. Untuk variabel kepuasan kerja (KK) ada 1 item yang tidak memeiliki nilai r hitung > r tabel, yaitu KK2 dengan nilai 0,293, sedangkan untuk variabel komitmen organisasi (KO) semua item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel.

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dari ke tiga variabel yang diteliti lebih besar (>) 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006), sehingga dapat disimpulkan ke tiga variabel dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Alpha* Hitung	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Work-Family Conflict (WFC)	0,897	0,600	Reliabel
Kepuasan kerja	0,869	0,600	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,814	0,600	Reliabel

Sumber: *Output* SPSS-Uji reliabilitas

Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2006) uji normalitas data mengunakan analisis statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov, data residual berdistribusi normal, jika nilai sig > 0,05(tabel 3).

Tabel 3. Hasil Pengujian One-Sampel Kolmogorov Smirnov

	Unstandardized Residual
Jumlah data (N)	45
Model 1	
Asymp. sig	0,975
Model 2	
Asymp. sig	0,437
Model 3	
Asymp. sig	0,945
Model 4	
Asymp. sig	0,849

Sumber: *Output* SPSS-Uji one-sampel Kolmogorov-Smirnov

Menurut Ghozali (2006) uji multikolinieritas penelitian dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF >10 (tabel 4).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Dependen	Variabel Independen	*Tolerance*	VIF
Komitmen Organisasi	WFC	0,896	1,116
	Kepuasan Kerja	0,896	1,116

Sumber : *Output* SPSS-Uji multikolinieritas

Menurut Ghozali (2006) uji autokorelasi penelitian bila nilai DW terletak antara du dan 4-du, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi (tabel 5).

Tabel 5. Hasil Uji Durbin-Watson

Dependen	Independen	Du	DW	4-du	Keterangan
KK	WFC	1,566	1,665	2,434	Tidak ada autokorelasi positif dan negatif
KO	WFC	1,566	1,581	2,434	Tidak ada autokorelasi positif dan negatif.
KO	KK	1,566	1,573	2,434	Tidak ada autokorelasi positif dan negatif.
KO	WFC dan KK	1,615	1,640	2,385	Tidak ada autokorelasi positif dan negatif.

Sumber : *Output* SPSS-Uji

Dari tabel 6 menyatakan hasil uji Glejser dengan nilai signifikansi dari 4 model persamaan regresi. Dalam penelitian ini nilai signifikansi ke 4 model ini terletak pada nilai 0,05, berarti ke 4 model dalam penelitan yang dikembangkan tidak ada gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Variabel	Nilai Signifikansi
Model 1	Kepuasan Kerja (M)
Work-Family Conflict (X)	0,096
Model 2	Komitmen Organisasional (Y)
Work-Family Conflict (X)	0,322
Model 3	Komitmen Organisasional (Y)
Kepuasan Kerja (M)	0,608
Model 4	Komitmen Organisasional (Y)
Work-Family Conflict (X)	0,786
Kepuasan Kerja	0,906

Sumber : *Output* SPSS-Uji Glejser

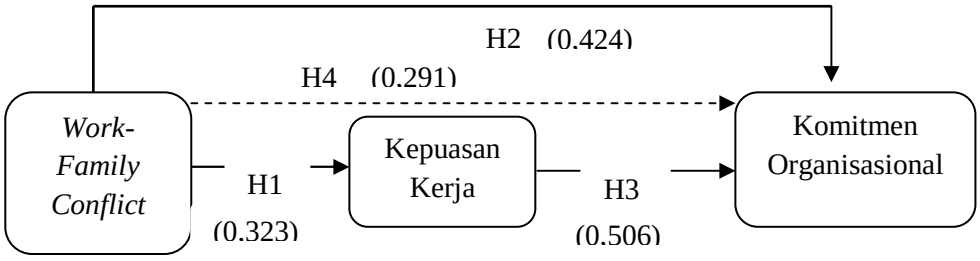
Uji Hipotesis dan Pembahasan

Nilai-nilai koefisien jalur dan koefisisen determinasi dari hasil analisis regresi (tabel 7).

Tabel 7. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel	B	t-hitung	Sig	R^2	Adj R	Model regresi linier
Model 1	Variabel dependen: Kepuasan kerja					
Konstanta	2,004	3,936	0,000	0,104	0,083	M =2,004 + 0,299x + e
Work-family conflict	0,299	2,236	0,031			
Model 2	Variabel dependen: Komitmen organisasi					
Konstanta	2,627	7,075	0,000	0,180	0,161	Y = 2, 627+ 0,299x+ e
Work-family conflict	0,299	3,073	0,004			
Model 3	Variabel dependen: Komitmen organisasi					
Konstanta	2,545	7,970	0,000	0,256	0,239	Y = 2,545 + 0,386M + e
Kepuasan kerja	0,386	3,847	0,000			
Model 4	Variabel dependen: Komitmen organisasi					
Konstanta	1,998	5,051	0,000	0,332	0,300	Y = 1,998 + 0,206x + 0,314M + e
Work-family conflict	0,206	2,187	0,034			
Kepuasan kerja	0,314	3,092	0,004			

Sumber: Output SPSS-Analisis regresi linier dan uji koefisien determinasi



Gambar 1. Diagram Analisis Jalur

Pada tabel 7, dilihat bahwa *work-family conflict* berpangaruh singnifikan positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel atau -t hitung < - t tabel, atau bila P value < 0,05 maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dan kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai penelitian terdahulu, seperti 1) penelitian yang dilakukan oleh Anafarta (2011), yang menyatakan bahwa *family interfering with the work* yang merupakan dimensi *work-family conflict* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja; 2) hasil riset yang dilakukan Lu *et, al* (2008) menunjukkan bahwa *family interfering with the work* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi; 3) penelitian Rantika dan Sunjoyo (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *family interfering with the work* yang merupakan dimensi *work-family conflict* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Menurut Wirawan (2010) konflik mempunyai pengaruh secara positif maupun negatif dan pengaruh tersebut menciptakan perubahan bagi kehidupan manusia. Pengaruh positif dari konflik misalnya: menciptakan perubahaan, membawa objek konflik kepermukaan, memahami orang lain lebih baik, menstimulus cara pikir yang kritis, dan meningkatkan kreativitas, serta konflik menciptakan revitalisasi norma, dan konflik yang berdampak positif merupakan konflik dengan intesitas yang moderat, dan konflik ini bersifat konstruktif (Winardi, 2007). Temuan ini mengindikasikan bahwa salah satu keuntungan dari konflik konstruktif adalah kreativitas dan inovasi yang meningkat. Hal ini terjadi ketika seseorang mengalami konflik, seseorang akan berupaya agar mereka melaksanakan pekerjaannya atau berperilaku dengan cara-cara baru yang lebih baik, dan saat seseorang berhasil, tercapailah kepuasan dalam bekerja atau dalam peran kerjanya.

Dengan melihat nilai t hitung > t tabel atau -t hitung < - t tabel, atau bila P value < 0,05 (tabel 7), Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *work-family conflict* yang dialami para dosen yang menjabat tingkat jurusan atau program studi yang meliputi aspek: *time based conflict, behavior based conflict, dan behavior based conflict* dalam intensitas moderat, sehingga mengembangkan komitmen organisasional para dosen secara keseluruhan yang meliputi komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Hal ini memperkuat pendapat Winardi (2007) bahwa konflik dapat menguntungkan bagi organisasi yang bersangkutan dan salah satu keuntungannya adalah ikatan (kohesi) dan komitmen yang makin kuat; konflik yang terjadi dapat menyebabkan semakin kuatnya identitas kelompok, semakin kuatnya ikatan (kohesi) dan komitmen untuk mencapai tujuan bersama.

Pada tabel 7 dapat dilihat juga bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, seperti 1) penelitian yang dilakukan oleh Restuningdiah (2009) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi; 2) penelitian yang dilakukan oleh Purwaningsih dan Suprapti (2009).

Hal ini menujukkan semakin puas dosen bekerja dalam suatu lembaga maka semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasional dalam diri dosen tersebut. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan para dosen yang meliputi aspek tantangan pekerjaan, gaji atau imbalan yang sesuai, kondisi kerja yang baik, kecocokan pribadi dan pekerjaan serta dukungan rekan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional para dosen, yang meliputi aspek rasa memiliki terhadap lembaga, rasa senang terhadap lembaga, dan sikap percaya pada lembaga.

Menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara pengaruh variabel bebas (*work-family conflict*) terhadap variabel terikat (komitmen organisasional) dengan cara membandingkan nilai *standardized* (beta) sebelum dan sesudah dikontrol oleh kepuasan kerja. Mengacu pendapat Baron dan Kenny (1986) dalam Srimulyani (2010) menyatakan bahwa suatu variabel berfungsi sebagai variabel mediasi (perantara) jika: 1) Variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel perantara; 2) Variabel perantara secara signifikan mempengaruhi variabel independen; 3) Variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen; 4) Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menurun

secara dikontrol variabel perantara. Lebih lanjut, Baron dan Kenny (1986) dalam Srimulyani (2010) menyatakan bahwa peran variabel perantara dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu i) *partial mediation effect* atau perantara parsial, terjadi jika persamaan regresi setelah dimasukkan variabel perantara sebagai variabel kontrol, koefisien hubungan/pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen akan menurun tetapi masih signifikan; ii) *Full mediation effect* atau perantara penuh, terjadi jika persamaan regresi setelah dimasukkan variabel perantara sebagai variabel kontrol, koefisien hubungan/pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menurun, dan tidak signifikan.

Hasil tabel 7 disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memenuhi syarat sebagai variabel mediating atas pengaruh variabel bebeas terhadap variabel terikat. Tabel 7, dapat juga dilihat bahwa peran kepuasan kerja sebagai variabel perantara atas pengaruh *work-family confict* terhadap komitmen organisasi adalah sebagai perantara parsial, hal ini dilihat dari koefisien beta menurun setelah dikontrol variabel kepuasan kerja, tetapi masih signifikan. Artinya, besarnya pengaruh *work-family conflict* dari seorang dosen pejabat struktural tingkat jurusan/program studi, dapat secara langsung mengembangkan komitmen organisasional, namun di sisi lain *work-family conflict* yang tinggi juga menjadi sumber mengembangkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berpangaruh pada pengembangan komitmen organisasional dosen. Jadi Hipotesis keempat (H4) diterima meskipun kepuasan kerja ini berperan sebagai perantara parsial atas variabel bebas (*work-family conflict*) terhadap variabel terikat (komitmen organisasional).

Hasil analisis regresi (tabel 7) dapat disimpulkan bahwa nilai R^2 model regresi pertama sebesar 0,104 atau 10,4% menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* mampu menjelaskan 10,4% kepuasan kerja dan sisanya 89,6% (100%-10,4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan model tersebut. Nilai R^2 model regresi kedua sebesar 0,180 atau 18% menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* (WFC) mampu menjelaskan 18% komitmen organisasional (KO) dan sisanya 82% (100%-18%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan model tersebut. Nilai R^2 model regresi ketiga sebesar 0,256 atau 25,6% menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan 25,6% komitmen organisasional dan sisanya 74,4% (100%-25,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan model tersebut. Nilai Adj R^2 model regresi keempat sebesar 0,300 atau 30% menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* (WFC) dan kepuasan kerja (KK) mampu menjelaskan 30% komitmen organisasional (KO) dan sisanya 70% (100%-30%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan model tersebut.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut kesimpulan dari penelitian ini berikut 1) *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta yang menjabat yang menjabat sebagai ketua atau sekretaris jurusan atau program studi se-Kota Madiun; 2) *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada dosen Perguruan Tinggi Swasta yang menjabat yang menjabat sebagai ketua atau sekretaris jurusan atau program studi se-Kota Madiun; 3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada dosen Perguruan Tinggi Swasta yang menjabat yang menjabat sebagai ketua atau sekretaris jurusan atau program studi se-Kota Madiun; 4) *Work-family conflict* berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi pada dosen Perguruan Tinggi Swasta yang menjabat sebagai ketua atau sekretaris jurusan atau program studi se-Kota Madiun dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah 1) sampel penelitian yang diambil tidak dalam jumlah yang banyak (hanya 45 responden), hal ini mengindikasikan sampel tidak bersifat random; 2) daerah cakupan dalam penelitian ini tergolong sempit, hanya mencakup Perguruan Tinggi Swasta se-Kota Madiun.

Berdasar hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut 1) penelitian ini menguji *work family conflict* secara umum. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memisahkan dimensi *work family conflict* menjadi *work interfering with the family* dan *family interfering with the work* (Relly, 2006; Passewark dan Victor, 2006; Namasivaram dan Zhao, 2006 dalam Rantika dan Sunjoyo, 2011), sehingga untuk penelitian selanjutnya mampu mengambarkan obyek penelitian yang

lebih jelas mengenai pengaruh *work-family conflict* pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi; 2) pengumpulan data dapat pula ditambah dengan wawancara kepada subyek penelitian agar data primer yang disebarkan benar-benar menjelaskan keadaan yang sebenarnya; 3) penelitian selanjutnya diharapkan memperluas populasi memperbanyak sampel yang digunakan agar dalam penentuan hubungan antar variabel benar-benar menjelaskan hubungan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, Anisah. 2010. "Pengaruh Work-to-Family Conflict dan Family-to-Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4 No. 3 hal. 161-247.

Anafarta, Nilgun. 2011. "The Relationship Between Work-Family Conflitc and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach". *International Journal of Business and Management*. Vol. 6. No. 4 hal. 168-177.

Djuwita, Tita Meirina. 2008. "Komitmen Organisasi". tdjwita.blogspot.com/2008/05/komitmen-organisasi-oleh-tita-meirina.htm?m=1. Diakses 3 Desember 2013.

Fisher, Simon, Jawed Ludin, Stave Williams, Dekha Ibrahim Abdi, Richard Smith, dan Sue Williams (penyunting). 2000. *Mengelola Konflik: Ketrampilan dan Strategi untuk Bertindak*. Jakarta: Zed Books Ltd.

Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

----------. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Lu, Luo, Shu-Fang Kao, Ting-Ting Kao, Hsin-Pei Wu, dan Cary L. Cooper. 2008. "Work/Family Demends, Work Flaxibility, Work/Family Conflict, and Their Consequences at Work: A national Probability Sample in Taiwan. *International Journal of Stress Managemant*.Vol. 15 No. 1. hal. 1-21.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.

Purwaningsih, Sri U dan Suprapti, A Riani. 2009. "Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasidengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Fokus Manajerial*. Vol. 7 No. 1. hal. 19-28.

Rantika, Renny dan Sunjoyo. 2011. "Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Oragnisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) DR. Moewardi Surakarta". *Jurnal Manajeman Teori dan Terapan*. No.2. Th. 4 hal. 28-43.

Rathi, Neerpal dan Barath M. 2012. "Work-Family Conflict and Job and Family Saticfaction: Moderating Effect of Social Support amoung Police Personel". *Working Paper*. No. 123.

Restuningdiah, Nurika. 2009. "Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasi". *Jurnal Ekonomi Bisnis.* No. 3. Th. 14

Robbins, Stephen P dan Judge Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi edisi 12. Jakarta. Salemba Empat.

Srimulyani, V. A. (2010). Antesenden Affective Commitment Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di Madiun, Ngawi, dan Ponorogo. Widya Warta, No. 01. Th. XXXIV.

Soediro, Achmad. 2008. "Pengaruh Timbal Balik Antara Kepuasan Kelauarga Dan Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terdadap Prestasi Kerja dan Karier Dosen". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10 No.1. hal. 38-49.

Winardi. 2007. Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Penegembangan). Bandung: CV. Madar Maju.

Wirawan. 2010. Konflik dan Manajeman Konflik (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Humanika.

Hak Kopi *(copy right)* atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.